

выработки стратегических, тактических и оперативных решений и тесно связана с экономической политикой региона.

Таким образом, в условиях кризисных тенденций в отечественной экономике особенно актуальна разработка действенной стратегии как главного инструмента, метода достижения приоритетных целей социально-экономического развития региона.

Литература

1. Шеховцева Л. С. Управляемое развитие региона: стратегическое целеполагание: Монография. – Калининград: Изд-во РГУ им И. Канта, 2005.
2. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области до 2025 года, утвержденная постановлением правительства Белгородской области от 27 октября 2008 года №269-пп.

УДК 316.354:331.108.26

Семченко И.В., к.с.н., ст. преподаватель
Белгородский государственный университет

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НОВОВВЕДЕНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье отражены основные моменты управления персоналом. Инновационная деятельность в структуре по управлению персоналом в современных условиях трудовой деятельности необходима. В процессе внедрения инновационных технологий в сфере управления персоналом используется как техническая оснащенность предприятия, так и интеллектуальная способность работников осуществить инновацию на практике.

Потребность в нововведении в сфере управления персоналом на предприятиях различного уровня и формы собственности может быть развита как под давлением внешних факторов (возросшая конкуренция, изменения в экономике, появление новых законодательных актов и т.п.), так и внутренних (снижение производительности, наличие конфликтных ситуаций и т.д.). После осознания потребности в нововведении необходимо проводить диагностику с целью определения истинных причин возникновения проблем.

В процессе внедрения, с помощью механизмов контроля, определяется, в какой степени планируемые изменения помогают поправить неудовлетворенное положение вещей, как их воспринимают и как можно улучшить их осуществление [3]. Таким образом, в процессе внедрения инновация может подвергнуться некоторым изменениям с целью достижения более высокой эффективности. Также в процессе внедрения нововведения необходимо, используя механизмы стимулирования, достигнуть поддержки и принятия нововведения персоналом.

Задача руководителей при внедрении инновации – сформировать психологическую готовность персонала, которая проявляется в осознании производственной и экономической необходимости осуществления нововведения, личной и коллективной значимости нововведения, а также способов личного включения в осуществление нововведения [2].

Человеческие ресурсы в современных условиях следует рассматривать с позиций новых качественных моментов, характерных для данного периода:

во-первых, усложнилась взаимосвязь между факторами производства. Технические, организационные и экономические стороны производственной деятельности становятся все более зависимыми от человеческого (субъективного) фактора, от сложившихся в трудовом коллективе отношений, которые могут как стимулировать, так и сдерживать инновационные процессы;

во-вторых, интенсификация производства и ускорение процесса его технического перевооружения динамично изменяет условия труда, усложняет систему факторов, воздействующих на реализацию трудовых потенций работника;

в-третьих, система управления производством порой просто не готова к решению вопросов, связанных с возросшей изменчивостью социальных и производственных отношений людей. Так, например, в условиях современного производства консерватизм методов управления не позволяет разрешить противоречия между возросшим культурно-техническим и интеллектуальным уровнем работника и «не заинтересованностью» части персонала во внедрении нововведений [1].

Система управления персоналом представляет собой специфическую черту системы управления организацией; совокупность взаимосвязанных процессов управления человеческой деятельностью; исполнительскую деятельность субъектов, воздействующих на процесс труда и персонал организации; совокупность методов воздействия на поведение человека в процессе трудовой деятельности, а также сам процесс взаимодействия управленца и управляемого человека.

Инновации в системе управления персоналом обладают чертами и особенностями инновации вообще. Значит, осуществляя разработку и внедрение изменений системы управления персоналом, необходимо оценивать их своевременность, возможность и результативность, при этом необходимо уменьшать сопротивление персонала, но увеличивать эффективность инновации. Особенно важно, в настоящих условиях, построение модели выработки стратегии и политики управления персоналом, а также учета различных факторов, влияющих на управление персоналом. Также, система управления персоналом, как и система управления вообще, предполагает постановку определенных целей и разработку механизмов контроля их выполнения.

Итак, можно сделать вывод, о том, что нововведения в сфере управления персоналом на предприятиях в настоящее время занимает значительное место, и развитие этой системы может приносить положительные результаты в деятельности предприятия в целом, но также и в конкретных областях.

Литература

1. Бычин В.Б. Персонал в управлении радикальными нововведениями в организации: Дис. ... д-ра экон. наук: Москва, 1999. – 347 с.
2. Организация производства и управление предприятием: Учебник / Туровец О.Г., Бухалков М.И., Родионов В.Б. и др. Под ред. Туровца. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 544 с.
3. Клевлин А.И., Моисеева Н.К. Организация гармоничного производства (теория и практика): Учеб. пособие. – М.: Омега-Л, 2003. – 317 с.

УДК 633.15:631.53.02

Сидельникова Н.А., к.с.н., доцент

Белгородская государственная сельскохозяйственная академия

ПРОИЗВОДСТВО ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЧИСТОЙ КУКУРУЗЫ С ПРИМЕНЕНИЕМ БИОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕПАРАТОВ

В связи с изменившимися экономическими условиями возникает одна из важнейших задач аграрного сектора – необходимость увеличения производства кукурузы. Благодаря высокой урожайности, разностороннему использованию посевные площади под этой культурой постоянно расширяются. Основным фактором, влияющим на формирование высокой урожайности, является обеспеченность растений кукурузы элементами питания.

В последние десятилетия в мире все больше стала использоваться кукуруза не только как кормовая, но и как техническая и пищевая культура. Пищевые достоинства ее известны многие тысячелетия. В мировой кулинарии известны сотни разнообразных блюд, приготовленных из кукурузы [2,3].

Использование биопрепаратов на основе азотфиксирующих бактерий является одним из приемов биологического земледелия. Применение этих препаратов обеспечивает высокие урожаи, получение экологически чистой продукции и экономию дорогостоящих минеральных азотных удобрений [5].

Научные исследования, выполненные в последнее время российскими и зарубежными учеными, выявили микроорганизмы, способные фиксировать в ризосфере небобовых растений атмосферный азот, а также продуцировать вещества, которые стимулируют рост и развитие растений [4].

На выщелоченных черноземах с содержанием гумуса 5,6 % в Белгородской области изучали действие новых препаратов КМ – 101, КМ – 101Т, КМ – 104 изготовленных в НТЦ «Био» г. Шебекино, для выявления продуктивности гибрида ТОСС 223 МВ [1].